



## Newsletter Mars 2023



Aymeric CHAMPEIL

T : 06 72 53 30 29  
[aymeric.champeil@  
mypensionxper.com](mailto:aymeric.champeil@mypensionxper.com)



Christophe OLIVIER

T : 06 88 34 77 19  
[christophe.olivier@  
mypensionxper.com](mailto:christophe.olivier@mypensionxper.com)

### My PENSION

Paris : 10 rue Lord Byron 75008  
Bordeaux : 2 rue Marc  
Sangnier 33130 Bègles  
T. +33 1 45 00 09 40  
F. +33 1 45 00 09 47  
[contact@mypensionxper.com](mailto:contact@mypensionxper.com)  
[www.mypensionxper.com](http://www.mypensionxper.com)

SAS au capital de 100 000€  
RCS 881 739 858 Bordeaux  
Enregistrée à l'ORIAS sous le  
numéro 20002563 ([www.oriass.fr](http://www.oriass.fr))  
en qualité de :  
- Conseiller en investissements  
financiers adhérent de la  
CNEF Patrimoine association  
agrée par l'Autorité des  
Marchés Financiers (AMF)  
- Intermédiaire en Assurance  
sous le contrôle de l'Autorité de  
Contrôle Prudentiel et de  
Résolution (ACPR)

## A suivre LE FOCUS DU MOIS en page 2 :

### LES PARTENAIRES SOCIAUX TROUVENT UN ACCORD SUR LE PARTAGE DE LA VALEUR DANS L'ENTREPRISE

## L'ACTUALITE ECONOMIQUE ET FINANCIERE

**Les marchés financiers continuent à danser leur valse-hésitation.** Après le pas en avant enthousiaste de janvier, voici le pas de côté morose de février. Envolés les espoirs de baisse rapide de l'inflation, d'atterrissage en douceur et de baisse de taux en fin d'année 2023. Les craintes d'une inflation persistante et d'une poursuite du resserrement monétaire des banques centrales pèsent sur les cours. Les anticipations de taux terminal de la FED sont remontées de 4,9% à 5,4%, entraînant les taux à 10 ans à la hausse aux Etats-Unis (3,9%) et en Europe (3,1% en France). Les obligations européennes baissent en conséquence de 1,7% sur le mois. Le dollar a stoppé sa glissade contre l'euro (+2,3% sur le mois). Les actions américaines ont terminé le mois dans le rouge (-2,6% pour le S&P500) tandis que les actions européennes ont conservé une partie des gains de début de mois (Stoxx 600 +1,7%). En moyenne, les actions mondiales sont en baisse de -2,4% sur le mois (MSCI World Index USD). Encore une fois, les disparités sectorielles sont profondes en Europe entre une baisse pour les actions technologiques, immobilières, d'assurance et de matières premières et une hausse de plus de 5% pour l'automobile, les opérateurs de télécommunications et les médias.

**Nous restons confiants à moyen terme** sur la capacité des principales économies mondiales à digérer le choc inflationniste de 2022 et sur l'agilité de la plupart des entreprises pour s'adapter et maintenir leurs marges dans cet environnement difficile. **Nous restons prudents à court terme.** La prise de conscience par les investisseurs que le processus de digestion de l'inflation sera plus long et difficile qu'anticipé en janvier nous rassure. Cependant, avec des niveaux moyens de valorisation certes moins élevés qu'il y a un an, mais qui ne sont pas pour autant attractifs, nous pensons que la correction des marchés actions pourrait s'amplifier avant que la marche en avant puisse reprendre.

## L'ACTUALITE DE L'EPARGNE RETRAITE

**Le marché des PER assurantiels poursuit son essor, bénéficiant probablement des inquiétudes mises en évidence par le débat sur la réforme des retraites.** En janvier 2023, les versements se sont élevés à 821 millions d'euros (+43% par rapport à 2022) pour 75 400 nouveaux souscripteurs (+16%). La part des transferts diminue (40% de la collecte) au profit de nouveaux versements. A fin janvier 2023, France Assureurs comptabilisait 3,9 millions d'assurés pour un encours qui dépasse désormais 50 milliards d'euros. A noter que 45% de cet encours est constitué d'unités de comptes et participe ainsi au financement de l'économie.

Par voie de réponse ministérielle en date du 09/02/2023 à une question posée au Sénat, Bercy a confirmé officiellement les modalités de la prise en compte des actifs immobiliers susceptibles d'entrer dans l'assiette de l'Impôt sur la Fortune Immobilière (IFI) durant la phase de constitution de l'épargne. Les PER bancaires sont assimilés à des comptes-titres et donc assujettis à l'IFI dans la limite de la fraction de sa valeur correspondant à des actifs imposables. En revanche, **les investissements immobiliers logés dans des PER assurantiels ne sont pas assujettis à l'IFI tant que le contrat n'est pas rachetable.** Ils deviennent cependant imposables à l'IFI dès que le souscripteur a la possibilité de racheter ce contrat, à savoir dès qu'il atteint l'âge légal de sa retraite ou qu'il est éligible à un dispositif de rachat anticipé. L'attention est attirée sur le fait que la simple existence de l'événement permettant le déblocage suffit à donner au contrat un caractère rachetable. **Cette exonération incite à préférer le PER assurantiel à l'assurance vie pour loger des investissements immobiliers.**



## LE FOCUS DU MOIS

### LES PARTENAIRES SOCIAUX TROUVENT UN ACCORD SUR LE PARTAGE DE LA VALEUR DANS L'ENTREPRISE

Pendant que les députés échangeaient invectives et injures sans rentrer dans le cœur de l'étude du projet de loi de réforme sur les retraites, **les partenaires sociaux sont parvenus à un accord sur le partage de valeur**. Le projet d'Accord National Interprofessionnel (ANI) du 10/02/2023 a d'ores et déjà été signé par une majorité de syndicats. Le président du MEDEF a exhorté le gouvernement à le reprendre tel quel dans la loi.

Ce que la Première ministre a confirmé, se félicitant du succès de sa méthode centrée sur le respect de la concertation et du dialogue social. « J'en prends l'engagement au nom du gouvernement, nous respecterons le compromis trouvé entre les partenaires sociaux et nous proposerons la transcription fidèle et totale de cet accord dans la loi ». **Ces mesures pourraient ainsi être intégrées à un projet de loi sur le plein-emploi annoncé au printemps.**

Le préambule de l'accord prend soin de préciser la définition du partage de la valeur, la place primordiale du salaire et l'importance du principe de non-substitution.

Reprenant une définition de 2019, le partage de la valeur répond à la question de « *la répartition juste et optimale des richesses créées entre les différentes parties prenantes pour à la fois davantage d'efficacité économique – renforcer la compétitivité coût et hors coût des entreprises et dynamiser une croissance durable et davantage de progrès social – créer des emplois de qualité et augmenter le pouvoir d'achat.* »

**Le principe de non-substitution** stipule que les mécanismes de partage de la valeur ne doivent pas remplacer un élément de salaire, y compris toutes rémunérations versées à l'occasion ou en contrepartie du travail : primes régulières, occasionnelles ou exceptionnelles.

#### 1. GENERALISATION DU PARTAGE DE LA VALEUR DANS LES PETITES ENTREPRISES

L'accord prévoit l'obligation de **mettre en place au moins un dispositif de partage de la valeur à compter de 2025 pour les entreprises d'au moins 11 salariés et de moins de 50 salariés.**

Il peut s'agir d'un dispositif :

- de participation
- d'intéressement
- de prime de partage de la valeur (ex Prime Macron)
- ou d'abondement à un PEE, PEI ou PER.

Cette obligation s'applique aux sociétés réalisant un bénéfice net fiscal positif au moins égal à 1% de leur chiffre d'affaires pendant 3 années consécutives et qui ne sont pas couvertes par un tel dispositif

Par ailleurs, les entreprises de moins de 50 salariés, non pourvues d'un accord de participation, pourraient mettre en place **un accord de participation prévoyant une formule dérogatoire pouvant donner un résultat supérieur ou inférieur à la formule légale prévue** en matière de participation aux résultats de l'entreprise :

- soit directement dans le cadre d'un accord collectif,
- soit en appliquant un dispositif de branche dont la négociation est prévue avant le 30/06/2024



## 2. PRISE EN COMPTE DES RESULTATS EXCEPTIONNELS DANS LES ENTREPRISES DE PLUS DE 50 SALARIES

Les entreprises de plus de 50 salariés ayant au moins un délégué syndical et soumises à l'obligation légale de mettre en place la participation qui réalisent en France un résultat exceptionnel seront, selon l'accord, **tenues de négocier avec les syndicats les modalités de prise en compte de ce résultat exceptionnel** sous la forme suivante :

- soit le versement automatique d'un supplément de participation ou d'intéressement dont les modalités seraient définies par accord
- soit le renvoi à une nouvelle discussion sur le versement d'un dispositif de partage de la valeur.

Par exception, cette obligation de négociation ne serait pas applicable aux entreprises ayant mis en place une formule dérogatoire de participation plus favorable que la formule légale, et/ou un accord de participation ou d'intéressement intégrant une clause spécifique de prise en compte des résultats exceptionnels.

Il faut noter qu'en revanche **la notion de dividende salarié a été écartée** au motif que « le dividende caractérise une modalité de rémunération des apporteurs de capitaux propres. Il ne peut donc pas caractériser les éléments de partage de la valeur en faveur des salariés. »

## 3. PLAN DE PARTAGE DE LA VALORISATION

Constatant que le dispositif d'actionnariat salarié n'est parfois pas adapté aux petites entreprises, les signataires de l'accord proposent **un nouvel outil de partage de la valeur non pas basé sur la valeur de l'action mais sur la valorisation de l'entreprise, appelé Plan de Partage de la Valorisation.**

Ce plan doit bénéficier à l'ensemble des salariés ayant au moins un an d'ancienneté qui se voient attribuer un montant indicatif. A l'issue d'une durée de trois ans, le salarié perçoit le montant correspondant au pourcentage de valorisation de l'entreprise appliqué à ce montant indicatif. Le dispositif permet ainsi au salarié d'être très directement intéressé à la valorisation de l'entreprise et pas seulement à ses résultats. Dans le cas d'entreprises non cotées, la valorisation de l'entreprise peut se faire notamment en fonction d'indicateur de référence (multiples d'EBITDA par exemple) négociés à la mise en place du plan.

Le dispositif bénéficie des mêmes avantages sociaux, fiscaux. Les sommes versées peuvent être placées sur un dispositif d'épargne salariale comme les autres dispositifs de partage de la valeur. Il est déductible fiscalement pour l'entreprise.

## 4. INSCRIPTION DE LA PRIME DE PARTAGE DE LA VALEUR DANS LE CHAMP DU PARTAGE DE LA VALEUR ET DE L'ÉPARGNE SALARIALE

La prime de partage de la valeur (PPV, ex Prime Macron) ne doit pas se développer au détriment des dispositifs d'intéressement et de participation, et ce dans le respect du principe de non-substitution avec le salaire.

La PPV pourra être accueillie dans les plans d'épargne salariale (PEE, PERECO) afin de continuer à bénéficier d'exonération d'impôt (rappel : la PPV sera imposable à partir de 2024). Pour les entreprises de moins de 50 salariés, l'accord propose de maintenir après 2024 le régime fiscal et social avantageux en vigueur en 2023.

Le versement de la PPV dans un plan d'épargne salariale pourrait ainsi déclencher l'abondement complémentaire.

La PPV ne pourrait plus être octroyée que 2 fois par an dans la limite des plafonds actuels au lieu de 4 fois.



## 5. AMELIORATION DES DISPOSITIFS D'EPARGNE SALARIALE

L'accord propose trois nouveaux cas de déblocage anticipé des Plans d'Epargne d'Entreprise (PEE ou PEI) :

- Les dépenses liées à la rénovation énergétique des résidences principales
- Les dépenses engagées en tant que proche aidant d'un parent
- Les dépenses engagées pour l'acquisition d'un véhicule propre, neuf ou d'occasion

L'accord propose d'autoriser l'employeur à verser un abondement unilatéral sur le PEE ou le PER d'un montant dé plafonné à hauteur de la Prime de Partage de la Valeur.

L'accord souhaite une simplification du forfait social, pour lequel plusieurs taux coexistent, sans donner plus de précisions.

Il propose de permettre la mise en place d'avances sur la participation alors que cette possibilité est seulement ouverte pour l'intéressement.

Il encourage le choix de critères RSE (Responsabilité Sociétale des Entreprises) dans les accords d'intéressement tout en respectant la notion de critère aléatoire.

Il souhaite contraindre les gestionnaires de proposer systématiquement dans les PEE et les PER collectifs au moins deux fonds qui prennent en compte des critères extra-financiers (de préférence des fonds labélisés).

Il demande à l'État d'organiser une campagne nationale de communication pour diffuser une information simple et lisible sur les dispositifs d'épargne salariale (à l'image de celle qui avait été faite sur le compte personnel de formation).

Les organisations signataires souhaitent enfin faciliter l'accès des salariés à l'information existante sur leur exposition au risque sans créer de nouvelle obligation de conseil.

**My PENSION se réjouit à l'avance de ce coup de pouce à venir pour le développement du partage de la valeur dans l'entreprise et l'amélioration des dispositifs d'épargne salariale.**

**Acteur de l'épargne retraite et de l'épargne salariale, My PENSION se tient à votre disposition pour mettre en place ou faire évoluer vos mécanismes de partage de la valeur et d'épargne salariale.**